



# 論外送員權益保障及外送平臺 管理法（下）

——勞動立法比較的觀點

■林更盛 東海大學法律學院教授

## 壹、《外送法》對外送員權益之保障

### 貳、比較法

一、國際勞工組織2025年《平台經濟体面勞動公約》草案

二、歐盟2024年《促進平臺工作者工作條件指令》

三、新加坡2024年《平臺工作者法案》

四、澳洲2024年《公平工作法》（修正）

（以上刊於本誌166期62頁以下）

## 五、美國——以加州為例

對於工作者是否適用勞動法，美國聯邦法律向來採取二分法（勞工vs獨立締約人），並無僅僅適用一部分的勞動法——即中間類型之類似勞工之工作者——的情形；亦無推定為勞工的規定。對於數位平臺工作者，聯邦層級未特別立法<sup>13</sup>，至於各州有關推定為勞工或立法<sup>14</sup>，或可以加州為例加以說明。

2018年4月30日加州最高法院（Supreme Court of California）在Dynamex Operations W. v. Superior Court案<sup>15</sup>認

DOI：10.53106/20779836202605167006

關鍵詞：外送平台、演算法、從屬性、比較法

<sup>13</sup> 至於美國司法實務與聯邦勞動部的見解，參閱林更盛，平台外送人員的勞工從屬性之司法實務比較研究，收於：林更盛，勞動法案例研究（三），頁295以下、313以下，2025年。

<sup>14</sup> 又依Racabi, Despite the Binary: Looking for Power outside the Employment Status, 95 TLNLR 1167 (2021), 1194-1196. 對美國各州法律的分析，針對透過網路提供運送的公司（Transport Network Companies，如Uber公司）和提供運送的服務者（如Uber司機），各州立法所採模式有下列4種：1.不明定其法律關係，司機是否為平台的勞工，委由各州向來所依循的一般區分標準。2.司機直接被立法定義為獨立工作者，非勞工。3.原則上推定平台對於司機並無控制權限。4.在滿足一定前提（如：平台未規定司機在一定時間必須上線、未指定特定地區、未限制司機使用其他公司的網路平台、未限制司機從事任何其他的職業或營業、雙方書面約定司機為獨立工作者）下，司機為獨立工作者。

本檔案僅供試閱，完整內容請見本刊或月旦知識庫。

為：特別在涉及工資、工時的問題上，對於是否為勞工，應採取「ABC」判準(“ABC” test)——亦即：除非聘用單位能夠證明下述3個要件，否則工作者就應當被認定為是聘用單位的勞工。A：工作者依據契約以及實際上在工作時，不受聘用單位的管控和指揮；B：工作者所從事之工作是在聘用單位的通常營業範圍之外；C：和為聘用單位所提供的工作相比，工作者在習慣上會以獨立的生意、職業或商業型態，從事同性質的工作。

據此，加州州議會於2019年通過，2020年1月1日生效的《第五法案》(California Assembly Bill 5，簡稱AB 5)，採用「ABC」判準決定勞動關係。但在無《第五法案》適用時，則仍應回到通常所採取的普通法標準。惟依本法新增的勞動法第2750.3(b)(1)條以下規定，卻將保險公司所屬的保險業務員、醫師、律師、建築師、工程師等數十個行業／職業，明確排除適用。2020年9月4日，加州州議會又通過《第二二五七號法案》(Bill 2257，簡稱AB 2257)，更進一步地限縮《第五法案》的適用行業；廢止原第2750.3條，新增勞動法第2755條以下，將提供商業服務的個人(business service provider)、攝影師，自由作家、編輯、翻譯、音樂工作者等，明定排除於「ABC」判準的適用之外。又再約2個月後的2020年11月3日，加州公投通過了《第二十二號提

案》(Proposition 22)<sup>16</sup>，賦予平臺司機相當於類似勞工者的身分，亦即一方面將透過應用程式(APP)的共乘或運送的司機，視為是獨立締約人而非勞工；但另一方面要求如Uber之平臺公司應給予司機一定程度的保障。針對《第二十二號提案》所涉違憲爭議，最後經加州最高法院於2024年7月25日，判決該法案並不違憲<sup>17</sup>。

根據上述《第二十二號提案》，州議會增修了《加州商業與專門職業法》(California Business & Professions Code)第7448條以下規定，主要內容如下：

(一)第7448條：本章名稱《應用程式平臺駕駛及服務保障法案》(Protect App-Based Drivers and Services Act)。

(二)第7449條明定立法的總體考量

近來立法有剝奪工作者工作的彈性，迫使他們排定班表、適用工時等強行規定之虞，以至於喪失對於：是否工作／工作多久的自我決定權(d)。為保障其能以獨立締約人身分，透過應用程式選擇哪種、是否工作、何時工作、為(多數)平臺／公司工作之自由，同時維繫消費者、中小企業及加州經濟之利益(e)，特制定本法。

(三)第7451、7452.5條明定對符合法定要件的平臺工作者視為非勞工

[獨立性之保障]第7451條規定：符合下列條件者，應用程式之駕駛(app-

<sup>15</sup> 4 Cal.5th 903 (2018). 中文說明，詳見林更盛，註13，第六章。

<sup>16</sup> 全文出處：<https://vig.cdn.sos.ca.gov/2020/general/pdf/top1-prop22.pdf>.

<sup>17</sup> California Courts, <https://www.courts.ca.gov/opinions/documents/S279622.PDF>.